

اُملی جهادی در سبک‌شناسی ایست‌های مدیریتی در چین

نویسند

رضا سلیمانی

عضو هیئت علمی دانشگاه پیام‌ر



مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران

سرشناسه : سلیمانی، رضا، ۱۳۵۸ -
 عنوان و نام پدیدآور : تأملی جهادی در سبک‌شناسی سیاست‌های مدیریتی در چین / نویسنده رضا سلیمانی؛
 به سفارش مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران.
 مشخصات نشر : تهران: شهرداری تهران، مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران، معاونت علم و فناوری، ۱۳۹۵.
 مشخصات ظاهری : ۳۳۲ ص.: جدول، نمودار.
 شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۷۹۲۸-۴۰۰-۱۵۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی : فیا
 یادداشت : کتابنامه: ص. ۳۱۵.
 موضوع : مدیریت — چین
 موضوع : مدیریت — ایران
 موضوع : مدیریت (اسلام)
 شناسه افزوده : شهرداری تهران، مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران
 شناسه افزوده : شهرداری تهران، مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران، معاونت علم و فناوری
 رده بندی کنگره : ۳۹۵ / ۸۰۰ / ج ۱ / ۱۰۰ / ۱
 رده بندی دیویی : ۳۸ / ۰۰۹۵۱
 شماره کتابشناسی ملی : ۴۲۱۳۱۷۹



مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران

تأملی جهادی در سبک‌شناسی سیاست‌های مدیریتی در چین

نویسنده: رضا سلیمانی
 گرافیک: معاونت علم و فناوری
 نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۵
 چاپ: موسسه فرهنگی هنری فاطرنگار
 شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
 بها: ۱۵۰۰۰ ریال
 ناشر: انتشارات مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهر تهران؛ معاونت علم و فناوری
 شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۹۲۸-۴۰۰

کلیه حقوق چاپ برای ناشر محفوظ است.

نشانی: خیابان شریعتی، خیابان پل رومی، خیابان شهید اکبری، نیش خیابان آقازرگی، شماره ۳۲

تلفن: ۲۳۳۹۲۰۸۲

کدپستی: ۱۹۶۴۶۳۵۶۱۱

info@rpc.tehran.ir

http://rpc.tehran.ir

سخن نخست

چین، نزدیک ترین کشور به ایران در میان کشورهای آسیایی از حیث فرهنگی و تمدنی می باشد. با نگاهی اجمالی به تاریخ تمدن دو کشور می توان دریافت در گذشته عمده تحولات بوجود آمده در ایران با آن سری در ساله در چین هم نمود پیدا می کرد، فرهنگ شرقی و تمدنی کهن، مواجهه با استعمار، اسبنداد و جزار های فکری در دو کشور دارای شباهتهای بسیاری بوده اند و آسیب های وارده به هر دو کشور هم از لحاظ بالایی برخوردار بوده است. این همسانی در دوران پساجنگ از دهه پنجاه میلادی به ارمایه چهار تحول گردید و چین در دهه هفتاد میلادی گام در مسیری نهاد که آن را به رتبه فوق تصور کارشناسان توسعه تبدیل نموده است. صرف نظر از اتفاقات سیاسی، زیرساختهای فرهنگی کنفوسیوس اساساندهی سوسیالیستی و با مدیریتی نسبتا کارآمد توانسته است تلفیق جدیدی را بوجود بیاورد که حاصل آن توسعه یافتگی در چین منهای غربی شدن و فردگرا شدن فرهنگ مردم بوده است. کارشناسان در خصوص الگوی توسعه چینی در این کشور به نه نکته اشاره نموده اند که آنها عبارتند از: دولت توسعه گرا، نظام اداری کارآمد، نخبگان تحول خواه، ناسیونالیسم قوی، اهمیت مسئله بقا، نیروی کار گرامر نسبتا ارزان، انضباط بالای نیروی کار، ارتباطات مؤثر جهانی، بسترهای مناسب فرهنگی (اخلاق کار و ثبات سیاسی).

فرهنگ کنفوسیوسی با تمسک به پنج اصل نوع دوستی، پرهیزگاری، نزاکت، خردمندی و صداقت توانسته است با تأثیرگذاری بر مدیران چینی خاصیتی از قبیل اقتدار پدرسالارانه، جمع گرایی در مقابل فردگرایی و رعایت سلسله مراتب را به ارمایه بیاورد که این مسائل موجب گردیده اند تا الگوی چینی توسعه با تفاوتهای ماهوی بیشتر نسبت به الگوی غربی ظهور نماید.

تمامی اتفاقات رخ داده در چین، نتیجه تغییر نوع نگاه رهبران این کشور و یک تصمیم

راهبردی برای کارآمد کردن نظام سوسیالیستی در چین و تلفیق آن با نظام سرمایه داری بوده است که به آن بازار سوسیالی نیز گفته می شود. بدون شک تجربه ناموفق شوروی یکی از عواملی بوده است که چینی ها واداشت تا جبهه ایدئولوژیکی با امپریالیسم را به عرصه اقتصاد نیز بسط دهند و با پذیرش برخی از شاخصه های نظام اقتصاد آزاد نظیر مالکیت خصوصی، این کشور را وارد مدار تولید ثروت نمایند. مدیریت موفق در حوزه های بهره وری، انتقال تکنولوژی و دانش، سرمایه گذاری مستقیم، مبارزه قاطع با فساد اقتصادی، توسعه سرمایه انسانی، ارتباط هوشمندانه دانشگاه و صنعت و مواردی از این قبیل از جمله دلالت هایی هستند که می توان از آنها برای مستند سازی مدیریت جهادی در ایران نیز بهره برد. در واقع هدف از این کتاب طرح نوعی رابطه اینهمانی میان رویکرد جهادی در مدیریت اسلامی با مدیریت چینی نیست. به عبارت دیگر نسبت میان این نوع مدیریت و اینگونه نیست که بتوان مدعی شد آنچه در مدل مدیریت جهادی جاری است عیناً در مدیریت و سبک مدیریتی چین نیز دیده می شود، بلکه هدف این است تا برخی دلالت های جهادی که می توان از نوع سبک و مدیریت چینی انتزاع کرد را برجسته نماید. در واقع دلالت های جهادی بیانگر برخی اصول و عناصر مدیریت جهادی است که می توان شبیه به آن را آنهم در مختصات بشری و نه تنها فرهنگی (کنفیوسی) و نه اسلامی در مدیریت چینی مشاهده نمود. از اینرو می توان اصل به رابطه عموم و خصوص من وجه میان نوع مدیریت در چین با مدیریت جهادی بود و بسیاری از عناصر همپوشان و مشترک در مدیریت جهادی و چینی از حیث عملی و کارکردی به یکدیگر رسیده است. اما از حیث معنایی میان آنها تفاوت اساسی وجود دارد: این به معنای آن است که بسیاری از ویژگی های مثبت و سازنده در مدیریت چینی با هدف کارکرد پیشرفت جامعه و اصطلاحاً آبادانی دنیا و برای مردم جامعه و بدون در نظر گرفتن کارکرد قدسی و عبادی آن به وجود آمده اند. همان چیزی که می توان بر اساس ادبیات دینی از آن به «حسن فعلی» بدون در نظر گرفتن «حسن فاعلی» یاد کرد. در واقع مدیریت مدیریت موفق و کارای چینی که موجبات حرکت و پیشرفت جامعه چین را به سمت و سوی جلو را فراهم کرده است، مصداق «عمل صالح» بدون «ایمان» دینی در نظر گرفته می شود که در منطق و زبان الهی و قرآنی و نهایتاً جهادی هرچند از ارزش و نتیجه محسوس دنیوی برخوردار است، اما فاقد کارکردهای اخروی و متافیزیکی خود است.

دکتر بابک نگاهداری

رئیس مرکز مطالعات و برنامه ریزی شهر تهران

فهرست مطالب

فصل ۱- تعریف مدیریت جهادی و مفاهیم مرتبط با آن

۲۱	سیر تحول نظریه‌های مدیریت جهادی
۶۲	مدیریت جهادی و اصول و مبانی آن
۶۲	معرفی فرهنگ و مدیریت جهادی
۶۴	فرهنگ جهادی و ویژگی‌های آن
۶۶	هویت جهادی
۶۷	انگیزه فردی
۶۸	هدایت و سرپرستی
۶۸	سیستم تنویدی
۶۹	نساجه
۶۹	تحمل اختلاف سلیقه
۷۰	خطرپذیری از بسک یا مسئولیت‌پذیری
۷۰	عزت‌نابیندی به نظام ارزشی اسلام (نظام ارزشی حاکم)
۷۰	جمع‌بندی نسبت فرهنگ جهادی و مدیریت جهادی
۷۱	مفهوم و ویژگی‌های فرهنگ و مدیریت جهادی؛ دیدگاه مقام معظم رهبری
۷۸	جمع‌بندی

فصل ۲- چارچوب نظری مدیریت توسعه موفق در چین

۸۳	نظریه فرهنگی توسعه
۸۳	رویکرد نظریه فرهنگی به توسعه در چین
۸۵	نقش کفوسوس: همچون عامل فرهنگی مشترک

۹۱		نظریه توسعه نهادی
۹۲		نظریه دولت توسعه گرا
۹۷		نظریه عقلانیت مبتنی بر اجماع نخبگان
۹۸		جنبه داخلی عقلانیت اجماعی
۹۹		جنبه بین المللی عقلانیت جمعی

فصل ۳- مبانی فرهنگی مدیریت چینی

۱۰۸		مبانی فرهنگی مدیریت چینی
۱۰۸		۱. افتخار بر سالاری
۱۰۹		۲. جمع گرایی در مقابل فردگرایی
۱۰۹		۳. اهمیت سلسله مراتب
۱۰۹		جمع بندی خصوصیات فرهنگی مؤثر بر مدیریت چینی
۱۱۰		تفاوت در مبانی فلسفه مدیریت چینی، ایالات متحده آمریکا و غربی - آمریکایی
۱۱۰		تفاوت در اخلاق کفوسوسو و اخلاق پروتستانی
۱۱۱		تفاوت در فرهنگ نسبت گرایی
۱۱۲		مؤلفه های فرهنگی گوانگ چی (کوانسکی) و ریکینگ
۱۱۴		جمع بندی

فصل ۴- برخی عناصر و خصیصه های سبک مدیریت چینی

۱۲۰		برخی عناصر اختصاصی مفهوم سبک مدیریت چینی
۱۲۰		طراحی و پی ریزی ساده سازمان ها
۱۲۱		محل سازی پیشه ها
۱۲۲		تولید سریع کالا
۱۲۳		کاربرد ماهرانه استراتژی های غیربازاری
۱۲۶		مدیریت سلسله مراتبی
۱۲۷		استفاده از نیروی کار ارزان
۱۲۸		مقایسه چند اخلاق مدیریتی چینی و غربی
۱۲۸		روش های زناطی
۱۲۹		اینکار عمل
۱۲۹		احترام به مرجع قدرت

۱۳۰	نحوه برخورد با اطلاعات
۱۳۰	برخی نکات کاربردی برای مدیریت به سبک چینی
۱۳۰	سبک مدیریت متمرکز (مدیریت پدرسالارانه)
۱۳۱	ارتباطات خصوصی شده
۱۳۱	آموزه‌های اخلاقی
۱۳۲	ساختار سازمان رسمی
۱۳۲	وضعیت شرکت در چین
۱۳۳	نوعی استخرام شبیه ملائمالعمر
۱۳۳	مدیریت بود و یک‌سازی سازمان
	فصل ۵- مدیریت اقتصادی
۱۳۷	نقش رهبران و مدیران چینی در توسعه اقتصادی چین
۱۳۸	ایجاد نظام توسعه در چین
۱۴۰	برخی ویژگی‌های شخصیتی و مدیریتی ذک
۱۴۰	عمل گرایی
۱۴۱	نخیه گرایی
۱۴۱	ساختارگرا و ساختارنسکن
۱۴۲	اجماع محوری
۱۴۲	تمرکززدایی
۱۴۳	قانون گرایی
۱۴۳	مدیریت مبارزه با فساد
۱۴۴	نقش نظام مدیریتی رهبران نسل سوم (تکنوکرات‌ها)
۱۴۶	رهبران/مدیران نسل چهارم چین (رهبران جوان)
۱۴۹	رهبران/مدیران نسل پنجم (نخیه‌گرایان)
۱۴۹	برنامه‌های مدیریت تولید
۱۴۹	برنامه مشعل
۱۵۰	بارک علمی ملی زون کوانگ‌گا
۱۵۰	بارک علمی تن‌یانگ
۱۵۱	بارک علمی هابین

۱۵۲	برنامه ملی تحقیق و توسعه شایع ترین ابتداء ۱۸۶۳
۱۵۳	مدیریت بازرگانی
۱۵۳	ازاده ملی برای ترویج نام‌های تجاری جسی
۱۵۶	کارراهه استراتژیک کام به کام
۱۶۰	کارراهه استراتژیک جهشی
۱۶۳	مدیریت کارآفرینی و اشتغال
۱۶۳	بحث اول- مدیریت کارآفرینی
۱۶۳	ساختار اقتصادی و کارآفرینی در چین
۱۶۶	اهمیت کارآفرینی برای اقتصاد
۱۶۷	استعداد کارآفرینی و توسعه اقتصادی چین
۱۶۸	اهمیت تخصیص استعداد کارآفرینی
۱۷۱	بررسی سه گروه کارآفرین غالب در چین
۱۷۲	برخی موانع موجود در روند مدیریت مدیر کارآفرینی در چین
۱۷۳	برخی روش‌ها برای رفع موانع کارآفرینی در چین
۱۷۶	برخی تحریک‌های چین در چگونگی توسعه رفاه و توسعه اقتصادی
۱۷۸	بحث دوم، مدیریت اشتغال
۱۷۸	توسعه اقتصادی، تجدید ساختار و تلاش برای ایجاد اشتغال جدید
۱۷۸	توسعه بخش خدمات با هدف افزایش اشتغال
۱۷۸	تسویق برایای بنگاه‌های اقتصادی غیر دولتی به منظور کارآفرینی
۱۷۹	ایجاد گونه‌های انعطاف‌پذیر اشتغال
۱۷۹	بهبود وضع اشتغال دولتی و تقویت توسعه بازار کار
۱۷۹	توسعه اشتغال دولتی
۱۷۹	بهبود وضع بیمه بیکاری
۱۸۰	آسان‌سازی استخدام دوباره بیکاران و کارگران خارجی
۱۸۰	اجرای سیاست‌های تسویقی [مانند در نظر گرفتن بخشودگی‌های مالی و دادن وام‌های کوچک]
۱۸۰	در نظر گرفتن برنامه برای پرداخت حق بیمه و اجرای سیاست‌های بخشودگی مالیاتی
۱۸۱	برنامه کمک به شهروندان آسیب‌پذیر برای کارایی مجدد
۱۸۱	تسویق بنگاه‌های اقتصادی متوسط و بزرگ دولتی به استخدام مجدد کارگران اخراجی‌شده

۱۸۱	افزایش خدمت‌رسانی به بیکاران و کارگران اخراجی
۱۸۱	بهبود نظام تأمین اجتماعی و حفظ روابط پایدار کاری
۱۸۲	بهبود خدمات تأمین اجتماعی
۱۸۲	ظرفیت‌سازی منابع انسانی و بالابردن توانایی افراد شاغل
۱۸۲	دگرگون کردن نظام آموزش حرفه‌ای
۱۸۳	گسترش آموزش پیش از کار
۱۸۳	آموزش افراد شاغل
۱۸۳	گسترش بخش برای استخدام مجدد
۱۸۴	اجراء برنامه جامع گواهی مهارت‌ها
۱۸۴	افزایش اشتغال نیروی کار استانی
۱۸۴	تعدیل ساختار اقتصادی و کنترلی در روستاها
۱۸۵	هدایت اصولی مهاجرت نیروی روستایی با هدف اشتغال
۱۸۵	حمایت از حقوق مشروع و قانون کار روستایی
۱۸۶	گسترش زمینه اشتغال برای کارگران روستایی
۱۸۶	آسان‌سازی اشتغال زنان، جوانان و معلولان
۱۸۶	تضمین حقوق برابر زنان در زمینه اشتغال
۱۸۷	پشتیبانی از اشتغال جوانان
۱۸۷	قانونمند کردن و گسترش دادن دامنه اشتغال خارج از کشور
۱۸۷	قانونمند کردن اشتغال خارج از کشور
۱۸۸	تسهیل اشتغال بیرون مرزی
۱۸۸	بحث سوم، مدیریت روند خصوصی‌سازی
۱۹۳	نقش و عملکرد چین در مدیریت مناطق ویژه اقتصادی (آزاد تجاری)
۱۹۳	اهداف تأسیس مناطق ویژه اقتصادی
۱۹۴	ساختار مدیریتی مناطق ویژه اقتصادی
۱۹۵	روش توسعه تأسیسات زیربنایی در مناطق ویژه
۱۹۶	مشوق‌ها و سیاست‌های مالیاتی در مناطق ویژه اقتصادی
۱۹۷	بررسی موردی، تجربه مدیریت منطقه آزاد تجاری پایلوت چین (شانگهای)
۲۰۰	بحث چهارم، مدیریت صادرات موفق در چین

۳۰۶	مدیریت انرژی در چین
۳۰۶	وضعیت کلی انرژی در کشور چین
۳۰۷	اصول استراتژی و مدیریت انرژی چین
۳۱۱	سیاست‌های انکساری چین در حوزه انرژی

فصل ۶ مدیریت دانش، فناوری و نوآوری

۳۱۷	بخش اول: مدیریت نیرو و دانش
۳۱۷	وحدت تحقیق و آموزش
۳۱۷	مدیریت چرخه عمر محصول
۳۲۰	زمینه‌سازی برای ایجاد منطقه دانشگاهی
۳۲۲	بخش دوم: مدیریت فناوری و نوآوری
۳۲۳	مثال کلی مدیریت حفاظت از حقوق معنوی
۳۲۶	مدیریت نوآوری در چین
۳۲۶	بررسی ویژگی‌های مدیریت نوآوری چینی
۳۲۶	نظریه سازی نوآوری
۳۲۷	سیاست در فتح فرصت‌های بازار
۳۲۷	نیازشناسی مشتری در سراسر چین
۳۲۸	بررسی موردی: مدیریت فناوری «تایفان» در چین
۳۲۹	حفاظت‌های گران برای مدیریت نوآوری و حفاظت از نوآوری
۳۳۱	ویژگی‌های وزارت صنعت حفاظت از نوآوری در مدیریت ارتباط و حفاظت فناوری
۳۳۲	فرصت‌های برای مدیریت ارتباطات و حفاظت از نوآوری
۳۳۳	نیروی کار قانون و ارتقاء و رشد در سراسر چین
۳۳۳	همکاری و نوآوری فرسوده چین و هند
۳۳۳	همکاری با شرکت‌های غربی
۳۳۳	رشد فرایند مدیریت محصولات قانونی و حفاظت از اطلاعات فناوری
۳۳۴	ایجاد سراسر داده و نوآوری چینی
۳۳۴	حقوق فرایند سراسر داده‌های بی‌بی‌بی‌بی خارجی در چین
۳۳۴	افزایش سهم چین در تجارت جهانی اطلاعات و اطلاعات فناوری
۳۳۵	افزایش تعداد افراد مسلط به زبان انگلیسی در بخش بی‌بی‌بی‌بی

۲۶۹	انجام اصلاحات سیاسی با هدف استقرار دموکراسی
۲۶۹	اصلاح گسترده اداری
۲۷۰	ایجاد و تقویت آژانس‌ها و مؤسسه‌های مختلف ضد فساد
۲۷۰	اعمال برخی از دیگر اصلاحات نهادی مهم
۲۷۰	ایجاد مکانیسم‌های پیش‌تر برای کنترل داخلی قدرت
۲۷۱	قانون موسوم به قانون اجتناب از وابستگی و انتقال
۲۷۱	الزام قانونی مقام‌ها، گزارش دادن از منابع درآمدی
۲۷۱	ایجاد مراکز گزارش و ارتقای نظام گزارش‌دهی
۲۷۱	طراحی عملیات ضد فساد
۲۷۲	آموزش اخلاقی
۲۷۵	طرح شش موضوعی حزب کمونیست در سال ۲۰۰۴
۲۷۵	همکاری‌های بین‌المللی در حوزه مبارزه با فساد
۲۷۶	ساختار نهادی کلان نظارت در کشور چین
۲۷۸	مسئولیت‌های کلان وزارت نظارت
۲۷۸	مسیر رسیدگی به تخلفات و فساد اداری در وزارت نظارت
۲۷۹	گستره فعالیت‌های وزارت نظارت
۲۸۰	نظارت بر روند اجرای خصوصی‌سازی
۲۸۰	فعالیت‌های بین‌المللی وزارت نظارت
۲۸۰	سایر کاتال‌های رسمی نظارتی در چین

فصل-۹ بررسی دلالت‌های مدیریت چینی برای مدیریت جهادی

۲۸۶	برخی نقاط مشترک مدیریت جهادی و مدیریت چینی
۳۰۲	برخی افتراقات مدیریت چینی و مدیریت اسلامی - جهادی
۳۱۰	نتیجه‌گیری: برخی توصیه‌های کارآمد برای مسئولان جمهوری اسلامی ایران
۳۱۵	الف) منابع فارسی
۳۲۰	ب) منابع انگلیسی

پیشگفتار

تحلیل و تفسیر مدیریت همچون یک علم و فن، قهراً به این گزاره می‌انجامد که تجربه‌های مدیریتی جوامع را با هم چون دستاورد مشترک بشریت برای حل و فصل امور بنیادین و جاری آن در سراسر جوامع به کار آید. درواقع مدیریت، مادامی که علمی قابل تعمیم در نظر گرفته شود، قابلیت مدل‌سازی بین‌المللی را حتماً دارد. با وجود این، از آنجا که مدیریت در متن و بطن هر جامعه‌ای بر اساس ملاک‌ها و معیارهای انسانی و ارزشی آن جامعه اعمال می‌گردد، هیچگاه برخلاف ادعای علم‌گرایان «یوزیتو است» (۱) قرن بیستم، هیچ‌گاه نمی‌توان مدعی جدایی ارزش‌های آشکار و پنهان حیات اجتماعی از نظر، عواطف و مدل‌های مدیریتی شد. درواقع مدیریت منهای اخلاق و ارزش را در یک جامعه باید مجموعه‌ای از مدل‌ها و نظریه‌های سازمانی خام دانست که قابلیت اجرایی خاصی در آن جامعه نمی‌یابد.

با این توضیح رویکرد «مدیریت جهادی» بیان‌کننده دخالت ذاتی ارزشی به تمام جهاد و روحیه جهادی در الگوهای مدیریتی و اجرایی کشور است. از این رو وقتی سخن از مدل‌های جهادی مدیریت چینی، ژاپنی یا غیره به میان می‌آید به این معنی نیست که ارزش‌های دو گونه از جامعه (برای نمونه جامعه چینی و ژاپنی در یک طرف و جامعه ایرانی - اسلامی در طرف دیگر) قابل تطبیق و هم‌پوشانی با یکدیگر است. درعوض دلالت‌های جهادی مدیریت به معنای کاربردی و اجرایی برخی ارزش‌های آشکار و مستتر در روحیه جهادی است که می‌تواند سبک و سیاقی موفق از برخی الگوهای مدیریتی را درباره کشورهایی که عملاً (هرچند با جهت‌گیری و سوگیری ارزشی متفاوت) آن را به کار گرفته‌اند به نمایش بگذارد.

بر اساس چنین ملاک و مناحلی است که هدف کلی و اساسی این نوشتار برجسته‌کردن

برخی نکات و مؤلفه‌های مدیریت چینی است که توانسته، غیر آگاهانه یا به احتمال ضعیف‌تر آگاهانه، با عمل به برخی ارزش‌های تأیید شده فرهنگ و مدیریت جهادی جامعه خود را در حوزه‌های مختلف خصوصاً اقتصادی و صنعتی با موفقیت سامان و سازمان دهد و تولید ثروت و فتح بازارهای بین‌المللی جهانی را در حوزه‌های مختلف به دنبال داشته باشد. به این ترتیب نوشتار پیش رو در نه فصل سامان و قوام یافته است:

فصل اول با عنوان «مدیریت جهادی و مفاهیم مرتبط با آن» عمدتاً در پی مفهوم‌شناسی مدیریت جهادی، خصوصاً در متن و بطنی گسترده‌تر به نام «فرهنگ جهادی» است و در این راستا ضمن تشریح نظریه‌ها و مدل‌های مرسوم و معمول مدیریتی در ادبیات نظری رشته مدیریت، برخی تفاوت‌ها میان مدیریت مدرن سکولار با مدیریت اسلامی (همچون پایه و اساس طرح مدیریت جهادی) برجسته کند.

فصل دوم مطابق با مرسوم و مرسوم هر نوشتار تحلیلی بر آن است تا چارچوبی نظری برای الگوی مدیریتی مورد بحث، حوزه مدیریت توسعه ترسیم و تصویر کند. از این رو این فصل از یک سو نظریه فرهنگی توسعه اد چین بررسی می‌کند و مشخصاً به نقش کنفوسیوس، همچون یک عامل کلیدی و موتور توسعه در چین، می‌پردازد که آثار خود را به شکلی عمیق و نهادینه شده بر رویکردهای مدیریتی در این در طول دهه‌ها بر جای گذاشته است. از سوی دیگر، درباره نظریه دولت توسعه‌گرا نیز با مباحث دیگری در تبیین علت رشد و توسعه سریع و جهادگونه چینی‌ها طی مدت سه دهه بحث و بررسی شده و در انتهای فصل نیز نظریه عقلانیت اجماعی و نقش آن در مدیریت توسعه چین شرح داده شده است.

فصل سوم، با توجه به اهمیت و تأثیرگذاری پنهان و عمیق بنای ملی فرهنگی و میانی فکری حاکم بر کشور بر نوع و سبک مدیریت، بر آن است تا قدری از بنای ملی‌ای رمزگشایی کند و تا حد امکان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم و آشکار و نیمه آشکار چنین اعتقادات و باورهای فرهنگی را بر تقدیر و تنظیم سبک و شیوه مدیریتی و روابط مدیران و کارفرمایان در یک‌طرف و کارمندان و کارگران در طرف دیگر به بحث و بررسی بگذارد و البته از این رهگذر تفاوت مدیریتی غرب و شرق را به تفاوت مؤلفه‌های فرهنگی میان آن‌ها نسبت دهد.

رسالت فصل چهارم بررسی عناصر مقوم و شکل‌دهنده به چیزی است که از آن می‌توان به «سبک مدیریت چینی» تعبیر کرد. در واقع در این فصل به دنبال انتزاع و دسته‌بندی آن قسم از عناصری هستیم که در برخی موارد متمایزکننده مدیریت نوع چینی از سایر انواع و

سبک‌های مدیریتی است. هرچند این مؤلفه‌ها جامع و مانع نیستند اما می‌توانند تا حدودی پرده از هویت مدیریتی چین بردارند و البته برخی از این عناصر را می‌توان در سایر سبک‌های مدیریتی موفق خصوصاً در مورد سبک‌های مدیریتی آسیای جنوب شرقی یافت.

فصل پنجم فصلی نسبتاً مفصل و حجیم است. دلیل آن اهمیت اقتصاد در مدیریت داخلی و بین‌المللی چینی است. از این‌رو در این فصل تلاش شده است تا مدیریت اقتصادی چینی از جنبه‌های مختلف واکاوی شود. به این منظور از نقش رهبران نسل‌های مختلف در مدیریت توسعه اقتصادی گرفته تا برنامه‌های مدیریت تولید ارزیابی و تحلیل شده، همچنین به مقوله مهم مدیریت اشتغال و کارآفرینی، مدیریت روند و چگونگی خصوصی‌سازی، مدیریت صادرات و نهایتاً مدیریت انرژی پرداخته شده است.

به دلیل اهمیت دانش و فناوری در تولید ثروت و در واقع اهمیت اقتصاد دانش بنیان، درون‌مایه فصل ششم بررسی سیاست‌های کار مدیریت دانش، فناوری و نوآوری در کشور چین است. مقولات اساسی قابل‌تأمل در چینی‌سازی در کنار مدیریت تولید علم در چین، مدیریت رابطه دانشگاه و صنعت، ارائه یک مدل نظری از مدیریت خط مشی فناوری و علم، مدیریت نوآوری، راهبرد اقتباس و انتقال دانش (اسم) تقلید همراه با نوآوری) و ... در چین خواهد بود.

تمرکز و توجه فصل هفتم بر مدیریت منابع انسانی و مراحل مختلف مدیریتی طی شده در چین در این خصوص خواهد بود. در این باب تجربه موفق برخی شرکت‌های موفق چینی در زمینه مدیریت موفق منابع انسانی به‌اشتراک گذاشته شده است.

فصل هشتم به دلیل بررسی یک مسئله اساسی در مدیریت اسلامی و جهادی و همچنین یک مؤلفه تعیین‌کننده در اقتصاد مقاومتی، یعنی مبارزه با فساد در مدیریت شیوه آن، در نوع خود فصلی ضروری به‌شمار می‌رود. در این فصل، ضمن بررسی راهبردهای مبارزه با فساد در چین، بر شیوه‌های نظارتی درون‌تشکیلاتی و نیز مکانیسم‌های نهادی، سازمانی و قانونی در چین تمرکز و توجه شده است.

نهایتاً فصل نهم می‌کوشد از رهگذر نسبت‌سنجی میان مدیریت جهادی و الگوی مدیریت چینی به رمزگشایی از برخی دلالت‌های مدیریتی چینی برای مدیریت جهادی بپردازد. البته تلاش این فصل آن است که از ساده‌اندیشی‌های موجود در ایجاد کلیشه رابطه درونی و اندام‌وار میان مدیریت جهادی و مدیریت چینی فراتر رود و با رویکردی واقع‌بینانه‌تر برخی شباهت‌های قابل‌انتزاع و تفاوت‌های ماهوی میان الگوی مدیریت جهادی و سبک مدیریت چینی را برجسته و تحلیل کند.